



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai. Dengan SDM yang unggul, perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Oleh karena itu, peran perusahaan sangat penting dalam mengelola karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sehingga karyawan dapat bertahan. Pengelolaan SDM yang optimal diperlukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif.. Menurut (Monika Audiva Pane & Oktariani Oktariani, 2023) Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam sebuah perusahaan karena berperan penting dalam memengaruhi sumber daya lainnya untuk mendorong kemajuan menuju perkembangan yang lebih baik. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan menjadi aspek yang sangat perlu diperhatikan, terutama dalam mendukung kapasitas kerja mereka.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia timbul salah satu masalah seperti beban kerja. Menurut Menpan ( 2010 ) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Hart dan Stavelend dalam Tarwaka ( Sholehah & Ratnasari, n.d ) bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas –



tugas, lingkungan kerja dimana digunakan untuk tempat kerja , keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja, secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku.

Namun, tingginya tuntutan dalam pekerjaan sering kali membuat karyawan merasa terbebani, sehingga memunculkan niat untuk meninggalkan perusahaan demi mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik. Untuk mencegah hal ini, perusahaan tentu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang tidak memberatkan karyawannya. Jika tingkat *turnover* di sebuah perusahaan terlalu tinggi, hal ini dapat menghambat perkembangan perusahaan dan menyulitkannya untuk bersaing dengan kompetitor lainnya. ( Du Plooy & Roodt, 2013) dalam (Tirtaputra et al., 2018). Setiap individu memiliki tingkat ketahanan yang berbeda terhadap beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin besar beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula potensi stres yang dirasakan. Sebaliknya, beban kerja yang lebih ringan cenderung menurunkan tingkat stres. Beban kerja yang berlebihan dapat mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Situasi ini dikenal dengan istilah intensi *turnover*.

Di Indonesia, estimasi peningkatan tingkat *turnover* berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Hay Group bersama dengan Centre For Economics and Bussiness Research, seperti yng dilaporkan oleh Top Career Magazine ( 3013 ) dalam (Tirtaputra et al., 2018). Menurut studi tersebut, jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada tahun 2014 diperkirakan mencapai 161,7 juta,

. Pada tahun 2015, tingkat niat karyawan untuk berhenti diprediksi akan terus meningkat hingga mencapai 13,4 %. Kawasan Asia Pasifik diproyeksikan akan mengalami kenaikan tertinggi dalam tingkat turnover karyawan pada tahun 2014. Tingkat turnover di wilayah ini diproyeksikan meningkat paling signifikan di dunia, dengan kenaikan sebesar 21,5% hingga 25,5% selama periode 2012–2018.

Di penelitian terdahulu, objek yang digunakan diantaranya adalah perusahaan dalam bidang industri pupuk mikro, makro dan hayati, bidang kesehatan yang mengambil sample perawat dari sebuah rumah sakit dan bidang pendidikan berupa yayasan atau lembaga pendidikan, dengan hasil yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak sesuai porsinya berdampak pada *turnover intention* karyawan karena dengan beban kerja yang terlalu tinggi karyawan mengalami kelelahan dan keletihan secara mental maupun fisik, stres kerja, dan buruknya komunikasi antar karyawan. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan adapun yang menggunakan pendekatan campuran.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan objek dealer mobil bekas Rara Jaya Motor yaitu dealer yang melayani jual beli mobil bekas seluruh wilayah di Jawa Timur baik secara kredit maupun secara tunai. Melalui wawancara dengan Bapak Handoko selaku pemilik Dealer Mobil Bekas Rara Jaya Motor ( RJM ) menyatakan adanya *turnover intention* pada dealer miliknya jika dilihat dari *turnover* / karyawan yang meninggalkan pekerjaan dalam 2 tahun terakhir ini. Penyebab adanya *turnover intention* adalah dealer mobil bekas Rara Jaya Motor yang masih dalam lingkup dealer kecil dan sedang melakukan perkembangan tidak merekrut banyak karyawan di dalamnya. Karena hal itu terjadi tumpang tindih tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan oleh beberapa bagian /



divisi tetapi di Dealer Mobil Bekas Rara Jaya Motor dilakukan rangkap tugas. Hal itu dilakukan sebagai upaya efisiensi pengeluaran dealer agar operasional terus berjalan.

Fenomena ini menimbulkan tekanan tambahan pada beban kerja karyawan, yang membuat karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini sangat disayangkan, mengingat dampak dari *turnover intention* dapat mengganggu stabilitas operasional dan penjualan di dealer mobil bekas Rara Jaya Motor. Beban kerja yang cukup tinggi sudah seharusnya menjadi perhatian penting, terutama karena hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan dan efisiensi kerja. Faktor – faktor lain yang menyebabkan beban kerja diantaranya target penjualan yang besar, tuntutan kecepatan dalam merespon pelanggan, dan standar kerja yang harus fleksibel.

*Tabel 1. 1 Presentase Turnover Karyawan*

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase Turnover
1.	2023	11	4	36 %
2.	2024	11	3	27 %

*Sumber : Data observasi 2025*

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan tingkat turnover pada dealer mobil bekas Rara Jaya Motor cukup tinggi. Menurut Fahrizal dkk (2019) ketika presentase turnover dalam suatu perusahaan melebihi 10 % dari jumlah karyawan maka *turnover* dalam perusahaan dikatakan tinggi. Perhitungan presentase *turnover* diatas adalah sebagai berikut,

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{[ (\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}) : 2 ]} \times 100 \%$$



Pada tahun 2023 ada 4 karyawan yang melakukan *turnover* dari jumlah karyawan seluruhnya yaitu 11 karyawan, jadi bisa dilakukan perhitungan sebagai berikut,

$$\frac{4}{[(11 + 11) : 2]} \times 100 \% = 36 \%$$

Pada tahun 2024 ada 3 karyawan yang melakukan *turnover* dari jumlah karyawan seluruhnya yaitu 11 karyawan, jadi bisa dilakukan perhitungan sebagai berikut,

$$\frac{3}{[(11 + 11) : 2]} \times 100 \% = 27 \%$$

Jadi presentase *turnover* pada tahun 2023 di Dealer Mobil Bekas Rara Jaya Motor (RJM) sebesar 36 % dan pada tahun 2024 sebesar 27 %. Presentase tersebut bisa dikatakan tinggi sesuai dengan pendapat Fahrizal dkk (2019) karena melebihi angka presentase 10 % dari jumlah karyawan.

Dengan adanya fenomena diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai beban kerja yang bisa berdampak pada tingginya tingkat *turnover intention* dan langkah - langkah apa yang akan diambil untuk mengatasinya. Pada dasar tersebut penulis membahasnya dalam skripsi yang berjudul **“Dampak Beban Kerja Pada Tingkat *Turnover Intention* Karyawan di Dealer Mobil Bekas Rara Jaya Motor (RJM) Desa Palrejo Kecamatan Sumobito Kabupaten Jombang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja karyawan di dealer mobil bekas Rara Jaya Motor?
2. Bagaimana dampak beban kerja tersebut pada tingkat *turnover intention* karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :



1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban karyawan di Dealer Mobil Bekas Rara Jaya Motor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingginya beban kerja yang berdampak pada tingkat *turnover intention* karyawan

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

##### a. Manfaat Teoritis

Sebagai pengembangan dari teori Sumber Daya Manusia ( SDM ) yang mengacu pada beban kerja

##### b. Manfaat Praktis

###### 1) Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan tingkat *turnover intention* karyawan sebagai upaya stabilitas dan efektivitas kerja perusahaan.

###### 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan gambaran dampak beban kerja pada tingkat *turnover intention* dan bagaimana langkah yang seharusnya ditempuh untuk peneliti selanjutnya



## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi ini menggambarkan secara singkat masing - masing bab mengenai pembahasan yang ada di dalam penelitian, sehingga memudahkan pembaca untuk memahami gambaran penulisan proposal skripsi, berikut sistematika penulisan ;

### a. BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### b. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini membahas tentang penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan penelitian, kajian teori mengenai teori - teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pemikiran yang secara garis besar membahas alur berjaannya penelitian.

### c. BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini membahas mengenai metode yang digunakan dalam proses penelitian yang memuat metode pendekatan dan penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, informan penelitian, prosedur penelitian atau proses perekaman data, teknik analisis data serta pengecekan kebebasan temuan.

### d. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN



Bagian ini membahas mengenai hasil dan pembahasan dalam penelitian yang memuat hasil analisis dan perhitungan saat penelitian.

e. BAB V : PENUTUP

Bagian ini membahas mengenai kesimpulan dan saran yang diberikan pada penulis terhadap objek penelitian.

